



Etisk reglement for folkevalgte og ansatte i
Nesseby kommune

Vedtatt i kommunestyret

13.juni 2023

***«Nesseby kommune skal gjennom åpenhet og ansvarlighet være
en tillitsskapende virksomhet»***

1. Innledning

Folkevalgte og ansattes adferd og holdninger danner grunnlaget for innbyggernes tillit til kommunen. Folkevalgte og ansatte i Nesseby kommune skal arbeide for fellesskapets beste og i tråd med lover og regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. De skal utføre sine oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

Alle har ansvar for at åpenhet og ansvarlighet kjennetegner enhver del av organisasjonen og at det tas aktivt avstand fra uetisk forvaltningspraksis. Alle ansatte har rett til å ytre seg.

1.1 Formål

Nesseby kommunes etiske reglement definerer en felles etisk standard for folkevalgte og ansatte. Reglementet skal bidra til å sikre god etisk praksis.

1.2 Forventinger

Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stiller kommunen høye krav til folkevalgte og den enkelte ansattes etiske holdninger. Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet.

Alle ansatte plikter også å forholde seg lojalt til beslutninger og vedtak, være konstruktive i samarbeidsrelasjoner og legge til rette for trygge meningsutvekslinger og et positivt arbeidsmiljø.

1.3 Ansvar

Ansatte i Nesseby kommune skal bidra til å bygge en organisasjonskultur basert på verdiene åpenhet og ansvarlighet. Ledere skal også sørge for at organisasjonen er seg bevisst de etiske krav som stilles i kommunen – og at brudd på lover og regler blir håndtert.

Alle ansatte i Nessebykommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske reglement. Dersom de er usikre på hva som er forsvarlig praktisering, skal de søke råd og veiledning hos sin nærmeste leder.

1.4 Samisk forvaltningsområde

Nesseby kommune er del av samisk forvaltningsområde. Samisk språk skal kunne benyttes og høres i alle sammenhenger i Nesseby kommune. Det er viktig at ansatte er med på å skape et positivt miljø for det samiske språket og den samiske kulturen i kommunen.

Ifølge sameloven § 1-5, kapittel 3 er samisk språk likestilt med norsk språk i den kommunale forvaltningen i kommunen. Bestemmelsene i samelovens språkkapittel er et minimumskrav, men alle offentlige organer oppfordres til å ta hensyn til brukere av språk, også utover lovens regler.

2. Hoveddel

Nesseby kommune skal gjennom åpenhet og ansvarlighet være en tillitsskapende virksomhet

Folkevalgte og ansattes adferd danner grunnlaget for innbyggernes tillit til kommunen. Alle skal opptre på en måte som er i tråd med kommunens holdninger i forhold til likestilling, inkludering og mangfold, og ta aktivt avstand fra all uetisk praksis.

Ansatte i Nesseby kommune skal møte innbyggere og kolleger med åpenhet og ansvarlighet. Faglige kunnskaper og faglig skjønn skal ligge til grunn for rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

2.1 Åpenhet

Nesseby kommune skal gi offentligheten merinnsyn i den kommunale forvaltning. Kommunen har en generell aktiv informasjonsplikt. Kommunens ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter.

2.2 Forvaltning av kommunens fellesmidler

Folkevalgte og ansatte i Nesseby kommune skal være bevisste på at de forvalter kommunens fellesmidler på vegne av innbyggerne. Kommunens ansatte plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte.

Lov om offentlige anskaffelser legger premissene for hvordan offentlige innkjøp skal foregå. Saksbehandling og beslutninger i forbindelse med innkjøp på vegne av Nesseby kommune skal skje i samsvar med de til enhver tid gjeldende rutiner for økonomi og innkjøp.

2.3 Likestilling, inkludering og mangfold

I Nesseby kommune er det nulltoleranse for mobbing, diskriminering, trusler og trakassering, herunder seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Ansatte og folkevalgte skal ha en bevisst holdning mot slik uønsket adferd og vi tar alle ansvar for å virkeliggjøre denne holdningen.

Likestilling, inkludering og mangfold er en forutsetning for at Nesseby kommune skal være en god arbeidsplass for alle å jobbe i, og ansatte eller folkevalgte skal på disse områdene ikke oppføre seg på en måte, som er egnet til å sette Nesseby kommune i et dårlig lys.

2.4 Nære relasjoner

I et samfunn som Nesseby kommune kan det forekomme at ansatte med nære relasjoner er eller kan bli nære kollegaer. Ansatte med nære relasjoner grunnet bl.a. ekteskap/samboerskap, slektskapsforhold eller vennskapsforhold, som arbeider tett sammen, kan skape utfordringer i forhold til habilitet i beslutningsprosesser, virksomhetens omdømme og innad i arbeidsmiljøet.

Det bør som hovedregel unngås at ektefelle/samboer eller foreldre/barn, ansettes i direkte linje til hverandre i organisasjonen, rapporterer til samme leder eller er i samme ledergruppe. Tilsvarende gjelder ved nært slektskapsforhold eller vennskapsforhold.

Det kan forekomme at ansatte utvikler nære relasjoner underveis i arbeidsforholdet. I slike tilfeller er det viktig at ansatte informerer sin leder når dette oppstår. Leder må da foreta en konkret vurdering av det enkelte tilfellet mht. behovet for å iverksette tiltak.

I noen tilfeller vil det kunne være behov for å iverksette tiltak. Dette kan for eksempel være ny oppgavedeling mellom de nære relasjonene, ny rapporteringslinje. Hvis slike tiltak ikke er mulig, vil det kunne være nødvendig med en frivillig eller ensidig omplassering.

2.5 Taushetsplikt, fortrolighet og habilitet

Fortrolig opplysninger som kommunens folkevalgte og ansatte mottar i forbindelse med sitt arbeid, skal forvaltes i henhold til lover og regler. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet i kommunen er avsluttet.

Folkevalgte og ansatte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Nesseby kommune, er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler.

Ansatte har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at de kan fritas fra videre tilknytning til saken. Ved tvil om inhabilitet skal den ansatte forelegge spørsmålet for sin nærmeste leder. Dersom en medarbeiders personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak som en har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal dette tas opp med nærmeste leder, slik at habiliteten kan vurderes.

I de tilfeller hvor kommunedirektøren er inhabil fattes alle beslutninger og vedtak i saken av det nærmeste kompetente politiske organet. I slike tilfeller må ordføreren vurdere om sakens art tilsier at saksforberedelse bør gjøres av en annen kommune.

Kommunens folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Dette gjelder også tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

2.6 Lobbyvirksomhet, gaver og andre fordeler i tjenesten

Folkevalgte og ansatte skal ikke ta imot gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser og fordeler som kan være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak. Folkevalgte og ansatte kan ikke ta imot ytelser eller gaver som kan bli oppfattet som

forsøk på påvirkning eller som kan stille folkevalgte og ansatte i et uheldig lys. Det er uansett ikke anledning til å motta gaver, blomster og lignende til en verdi over kr. 500,-.

Tilbud om gaver eller fordeler for å innta et bestemt standpunkt i enkeltsaker skal avslås og rapporteres til nærmeste leder. Folkevalgte rapporterer tilsvarende til ordfører. Mottatte gaver skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens etiske reglement.

Folkevalgte, herunder også varamedlemmer, oppfordres til ikke å drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker hvor de har en personlig økonomisk interesse. Folkevalgte skal heller ikke utføre betalte oppdrag med hensikt å påvirke andre folkevalgte. Med personlig økonomisk interesse menes i denne sammenheng en personlig fordel for den folkevalgte.

2.7 Biarbeid, andre verv og/eller annet lønnet oppdrag

Ansatte plikter ved tiltredelse, og så lenge arbeidsforholdet varer, på forhånd å informere kommunen om biarbeid, verv og/eller annet lønnet oppdrag. Ansatte i Nesseby kommune skal ikke ha biarbeid, verv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med kommunens interesser, eller som er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

Ansatte kan ikke uten arbeidsgivers tillatelse inneha annet lønnet arbeid (eksempelvis mer enn 100 % fast stilling) eller drive næringsvirksomhet som er av et slikt omfang, at det kan gå ut over ansattes arbeidsytelse i kommunen.

2.8 Digitale kommunikasjonsverktøy og sosiale medier

Digitale kommunikasjonsverktøy må brukes med nødvendig bevissthet. Personensitive og konfidensielle opplysninger må ikke behandles på en måte som gjør dem tilgjengelig for uvedkommende.

Folkevalgte og ansatte skal i ytringer på internett og i sosiale medier sikre at det ikke oppstår utydighet i forhold til rolleutøvelse. Hvis en får en henvendelse av profesjonell karakter, skal denne videreformidle den til rette instans. Det skal ikke saksbehandles i sosiale medier.

Hver ansatt har et individuelt ansvar for bruk av sosiale medier og digitale kommunikasjonsverktøy. Kolleger, arbeidsmiljø og brukere/ elever/pasienter skal ikke bli belastet som følge av den enkeltes publiseringer og meldinger.

2.9 Offisielle sammenhenger og tjenestereiser

Folkevalgte og ansatte skal ha et bevisst forhold til sin egen opptreden i offisielle sammenhenger og på tjenestereiser. I slike sammenhenger vil den enkelte arbeidstaker og folkevalgte først og fremst bli oppfattet som representant for Nesseby kommune. Det forventes at ansatte og folkevalgte opptrer på en måte som ikke kan skade kommunens omdømme.

2.10 Rusmidler

I Nesseby kommune er det nulltoleranse for å være ruspåvirket når man er på jobb.

Når en som ansatt eller folkevalgt representerer Nesseby kommune, forventes det måtehold i omgang med alkohol.

Alkohol dekkes normalt ikke av Nesseby kommune på kurs, konferanser eller lignende. Kun unntaksvis og ved spesielle anledninger kan Nesseby kommune dekke utgifter til alkohol.

2.11 Ansattes rett og plikt til å varsle

Alle ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold. Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Det er et mål for Nesseby kommune at slike forhold avdekkes og følges opp.

Ansatte som opplever eller oppdager kritikkverdige eller uetiske forhold har en rett og plikt til å melde dette videre. Varsling av kritikkverdige forhold skal fortrinnsvis skje til nærmeste leder eller leders overordnede. Andre måter ansatte kan varsle på er til tillitsvalgte, verneombud, varslingssekretariat eller tilsynsmyndighet.

3. Avslutning

3.1 Brudd på etisk reglement

Brudd på etisk reglement kan i henhold til arbeidsreglementet bli behandlet som disiplinær reaksjon.

3.2 Fortolkninger, tvist og implementering

Redaksjonelle endringer kan gjøres av kommunedirektøren. Ansatte og kommunestyrets representanter med vara, utvalg, nemder bekrefter med signatur for at kommunens etiske reglement er lest og forstått.